

GHID PENTRU ÎNCHEIEREA UNUI CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE TERITORIUL ROMÂNIEI

I. De ce România?

- Este aproape de casă
- Nivelul salarial mediu este superior celui din Ucraina. Pe lângă salariu, angajatorii romani pot oferi și beneficii suplimentare, precum prime de performanță, tichete de masă, tichete de vacanță, asigurare medicală privată sau chiar stimulente sportive sau culturale.
- Deficitul din piața muncii facilitează o angajare rapidă atât pentru poziții de personal necalificat, cât și pentru specialiști
- Rata de creștere economică a României a fost printre cele mai rapide din Europa
- România este o țară lider în diverse domenii, cum ar fi sectorul IT, fabricarea de mașini și echipamente și fabricarea de echipamente electrice¹, beneficiind, totodată de o dezvoltare constantă a sectoarelor de servicii (cu accent pe cele de artă vizuală și creativă în 2021)²

II. Cadrul legal existent:

În urma activării Directivei privind protecție temporară în data de 4 martie 2022 și a măsurilor de protecție adoptate de Guvernul României prin **OUG 20/2022**, orice cetățean ucrainean și orice persoană care poate dovedi deținerea reședinței legale în Ucraina înainte de 24 februarie 2022, poate primi un permis de ședere, poate lucra sau studia în România.

Întrucât această protecție este una temporară, orice cetățean poate solicita în continuare azil, conform Legii 122/2006 privind azilul în România.

La 9 martie 2022, Ministerul Muncii și Protecției Sociale a adoptat **Procedura de încadrare în muncă a cetățenilor ucraineni care provin din zona de conflict armat din Ucraina**.

După solicitarea oricăreia dintre formele de protecție menționate, beneficiarii se pot încadra în piața muncii din România, ținând cont de următoarele informații:

III. Prevederi relevante pentru a lucra în România

1. Privire de ansamblu asupra pieței muncii din România

Potrivit Institutului Național de Statistică, în primul trimestru al anului 2021, cele mai multe posturi vacante la nivel național s-au înregistrat în următoarele activități economice: producție;

¹ Status raportat la luna octombrie 2021, prezentat în Raportul *Industriei în creștere în România - Sept 2021*, disponibil la <https://www.pervasives.com/blog/industrii-in-crestere-in-romania-sept-2021>

² Conform informațiilor Eurostat, index ESI referitor la seb-sectoarele de servicii

sănătate și asistență socială; administrație publică; cu amănuntul; auto-moto; activități administrative și de servicii suport; transport și depozitare; informații și comunicații; construcție; activități de divertisment, culturale și recreative.

Cele mai scăzute rate ale șomajului înregistrat s-au înregistrat în București (0,9%) și regiunea Vest (2,3%).³

2. Găsirea unui loc de muncă

- Prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) – apelând la filialele locale sau online, la <https://www.anofm.ro/> secțiunea Posturi deschise (în română: „*Locuri de muncă vacante*”).
- Prin diverse portaluri web care reprezintă o sursă majoră de anunțuri de locuri de muncă vacante⁴, în care multe companii și-au anunțat intenția de a oferi locuri de muncă pentru refugiații ucraineni.

3. Formalități anterioare angajării

- Procedura de încadrare în muncă emisă de Ministerul Muncii și Protecției Sociale la 9 martie 2022 prevede, în art 8, că: “În cazul în care cetățeanul ucrainean contactează direct un angajator fără a mai solicita serviciile agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene respectiv a municipiului București acesta completează declarația pe propria răspundere prevăzută la art. 4 împreună cu angajatorul la care urmează să se încadreze”.

Atentie! Declarația menționată o găsiți la finalul acestui material.

- Formalitățile standard de începere a angajării includ obținerea unui certificat medical eliberat de un medic de medicina muncii care să confirme că viitorul salariat este apt de muncă și notificarea de către angajator la Inspectoratul de Muncă a contractului individual de muncă. Costul tuturor formalităților este suportat de angajator.
- Totodată, orice angajat, cetățean străin sau român, trebuie să facă dovada faptului că nu are antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășoară sau urmează să o desfășoare pe teritoriul României.

4. Contractul de muncă- răspunsuri la întrebările de bază

a. Ce obligații ai la încheierea unui contract de muncă?

Acesta trebuie să se încheie în limba română, în formă scrisă, pe o durată nedeterminată sau determinată în timp.

Înainte de încheierea oricărui contract individual de muncă, Angajatorul este obligat să aducă la cunoștința Angajatului clauzele esențiale care se vor înscrie în contractul de muncă.

b. Care sunt clauzele esențiale pe care trebuie să le conțină un contract individual de muncă?

Angajatul trebuie să acorde atenție asupra existenței în contractul de muncă a următoarelor clauze:

- identitatea fiecărei părți;

³ Conform https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_en

⁴ Cum ar fi <https://jobs4ukr.com/>

O listă centralizată de posturi dedicate a fi popularizată pe scară largă pe cele mai comune platforme cu resurse pentru refugiații, precum <https://refugees.ro/> sau <https://www.dopomoha.ro>

- locul de munca sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri (stabilite de angajator, nu alese în mod aleatoriu);
- sediul sau domiciliul Angajatorului;
- funcția sau ocupația, precum și fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului, criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului (daca există);
- data de la care contractul începe să își producă efectele;
- durata efectivă a timpului de muncă.

Atentie! În România există contracte individuale de munca cu norma întreagă (8 ore pe zi timp de 5 zile pe săptămâna), și contracte individuale de munca cu timp parțial (fără limită de ore pentru acesta).

- Durata concediului de odihnă (minim 20 de zile lucrătoare, putând fi negociată o perioadă mai extinsă);
- Condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia (minim de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere);
- Salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, periodicitatea plății salariului

Atentie!

La un salariu minim brut de 2.550 Ron (nivelul minim obligatoriu în România), Angajatul primește efectiv un salariu net de 1.524 Ron. Angajatorul este obligat să plătească în numele Angajatului toate taxele reprezentate de: impozit, asigurare de sănătate în sistemul public, respectiv cotizația fiecărui angajat pentru pensie.

Angajatul poate însă să primească un salariu negociat mai mare față de salariul minim brut pe economie, în funcție de pregătirea profesională, categoria de muncă prestată, orele muncite etc., însă nu poate primi un salariu brut mai mic de 2.550 Ron.

c. Terții pot lua parte la încheierea contractului individual de muncă?

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

5. Protecția socială

Salariații în România beneficiază de concediu medical, concediu de maternitate sau paternitate (ca concediu de creștere a copilului, de până la doi ani de la nașterea copilului) sau concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, sub rezerva unor prevederi legale. În această perioadă, salariatul primește o compensație lunară calculată pe baza salariului brut.

Angajatele însărcinate și angajatele care au născut recent, dar s-au întors la locul de muncă beneficiază și de o serie de măsuri de sprijin oferite de angajator, precum neexecutarea sarcinilor care le pun în pericol starea sau în circumstanțe grele, dreptul de a nu munci noaptea, reducerea timpului de muncă pe bază de recomandare medicală sau timp liber pentru consultații medicale.

Zilele libere legale (plătite) sunt, de asemenea, oferite în cazul unor evenimente familiale speciale, cum ar fi căsătoria, nașterea unui copil sau decesul unui membru al familiei.

6. Perioada de probă a Angajatului

La încheierea contractului individual de munca poate fi stabilită o perioadă de probă de maxim 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție, respectiv 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, pentru a permite ambelor părți să evalueze capacitățile profesionale.

Atentie!

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, orice parte poate rezilia contractul de muncă, fără notificare prealabilă și fără a fi nevoită să-și justifice poziția. Dacă ambele părți sunt mulțumite de colaborarea profesională, la finalul perioadei de proba, contractul individual de munca este continuat în mod natural, fără alte formalități prelabile în acest sens.

7. Încetarea contractului individual de munca

Un contract individual de muncă în România poate fi reziliat prin demisie, concediere sau de comun acord. În anumite circumstanțe, rezilierea poate avea loc și prin lege.

Atentie! Concedierea inițiată de Angajator poate fi dispusă doar pentru motive întemeiate, Angajatul fiind protejat de legislație pentru concedieri abuzive.

Indiferent de cauza rezilierii, salariatul are dreptul la plata integrală a drepturilor salariale până la data încetării contractului și a unei compensații pentru concediul disponibil, neutilizate până la încetarea contractului.

8. Informații extinse despre raporturile de muncă

Drepturile și obligațiile ce decurg din raportul de munca sunt prevăzute în detaliu prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca (unde este cazul), regulamentul intern al angajatorului, Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii (în limba română: „*Codul muncii*”). Dispoziții specifice privind situațiile particulare pot fi găsite în diferite alte legi și reglementări.

IV. Munca ilegală / nedeclarată (fără un contract de muncă)

Consiliul Național pentru Refugiați a identificat⁵ o serie de riscurile potențiale atât pentru angajatul nedeclarat, cât și pentru beneficiar (angajatorul nedeclarat) cum ar fi:

- Angajatul nedeclarat nu beneficiază de drepturile prevăzute de lege și menționate mai sus, cum ar fi: salariul, beneficiile extra-salariale (tichete de masă, tichete de vacanță etc), concediu anual legal, protecție în caz de concediere, ajutor de șomaj;
- Angajatul nedeclarat nu beneficiază de o asigurare de sănătate plătită de angajatorul său;
- Dacă Inspectoratul Teritorial de Muncă /Inspectoratul General pentru Imigrări rulează un control, atât angajatul nedeclarat cât și angajatorul vor fi amendați;

⁵ Prezentate, alături de alte informații relevante, în *Broșura Angajat în România- ghid practic și întrebări frecvente - cu răspunsuri -pentru străinii care lucrează în România*, redactată cu sprijinul UNHCR și disponibilă, în limba engleză, accesând linkul:

https://drive.google.com/file/d/1tdVGy6FdISu0m0LLtc20EI_pjdFMMj_x/view

- Angajatul nedeclarat nu își va putea extinde dreptul de ședere temporară dacă și când acesta depinde de existența unui contract de muncă;
- Poate afecta posibilitatea de a obține dreptul de ședere pe termen lung (dincolo de aplicabilitatea Protecției Temporare), pentru că acesta depinde de demonstrarea unor mijloace de întreținere;
- Poate afecta posibilitatea de a obține cetățenia română, întrucât atunci când un străin sau apatrid aplică pentru cetățenie trebuie să demonstreze că a obținut venituri legal în România în ultimii 3 ani.

DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE

privind îndeplinirea condițiilor de calificare profesională și experiență
în activitate necesare ocupării locului de muncă

Subsemnatul Data nașterii

Cetățenia Reședința în România

Date de contact: telefon e-mail

Declar pe propria răspundere, sub sancțiunile prevăzute de Codul penal al României pentru declarații neadevărate, că:

a) Am absolvit: Învățământ primar Învățământ gimnazial Școală profesională cu calificarea Liceu, cu calificarea Învățământ superior, cu specializarea

b) Dețin următoarele calificări:.....

c) Am ocupat următoarele locuri de muncă: Loc de muncă ocupat Perioada
..... Loc de muncă ocupat Perioada
..... Loc de muncă ocupat Perioada
.....

d) Da, sunt apt de muncă

Nu sunt apt de muncă

Da, sunt apt de muncă cu restricțiile

e) Nu am antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea pe care o desfășor sau urmează să o desfășor pe teritoriul României Am antecedente penale care sunt incompatibile cu activitatea pe care o desfășor sau urmează să o desfășor pe teritoriul României

f) Vorbesc următoarele limbi:

Am completat și am citit cu atenție conținutul declarației de mai sus, fiind conștient de consecințele săvârșirii infracțiunii de fals în declarații prevăzute la [art. 292 din Codul penal al României](#), după care am semnat.

Data

Semnătura

Material pregătit în cadrul Romanian Business Leaders cu sprijinul *Peli Partners* și *Roșca Law Office*.

Romanian Business Leaders (RBL) este de 10 ani vocea și vehiculul de acțiune al liderilor de business pentru a construi o Românie în care generațiile viitoare să își dorească să trăiască. Organizație apolitică, neguvernamentală și non-profit care oferă o platformă de acțiune și implicare socială pentru 1.000+ antreprenori și executivi de top din mediul de business privat.

Activitățile derulate au implicat, până astăzi, peste 100.000 de români – antreprenori aspiranți, liceeni, antreprenori la început de drum sau cu experiență, români din Diaspora sau din mediul rural, traineri, vorbitori și lideri din educație. Mai multe detalii [aici](#).

- contact@rbls.ro